



## Pembangunan Ekonomi Syariah Berbasis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada UPT Balai Latihan Kerja Jember

Rodiatul Mafila<sup>1\*</sup>, Cindi Citra Sari<sup>2</sup>, Margareta Anggun Puspita<sup>3</sup>, Mutmainnah<sup>4</sup>, Sofiah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: [rodima2911@gmail.com](mailto:rodima2911@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [cindi.citrasari2005@gmail.com](mailto:cindi.citrasari2005@gmail.com)<sup>2</sup>, [margaretapuspita17@gmail.com](mailto:margaretapuspita17@gmail.com)<sup>3</sup>, [mutmainnah@uinkhas.ac.id](mailto:mutmainnah@uinkhas.ac.id)<sup>4</sup>, [sofiah@uinkhas.ac.id](mailto:sofiah@uinkhas.ac.id)<sup>5</sup>

Penulis Korespondensi: [rodima2911@gmail.com](mailto:rodima2911@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of UPT Balai Latihan Kerja Jember in human resource empowerment and its contribution to the development of the Islamic economy. This study employs a qualitative approach with a descriptive method to obtain a comprehensive understanding of the implementation of job training programs. Data collection was conducted through observation, in-depth interviews, and documentation by involving institutional managers, instructors, as well as trainees and alumni as the main informants. Data analysis was carried out using an interactive analysis model, which includes data reduction, data display, and systematic conclusion drawing. The results show that the job training programs at UPT Balai Latihan Kerja Jember play a significant role in improving workers' skills and competencies, thereby enhancing their competitiveness in the labor market. In addition, these programs contribute to expanding employment opportunities and encouraging economic self-reliance within the community. The training programs are also in line with the principles of Islamic economic development, which emphasize human empowerment as the subject of development and support the achievement of maqasid al-shariah, particularly in improving social welfare in a sustainable manner.*

**Keywords:** *Economic Development; Human Resource; Islamic Economy; Job Training; Vocational Training Center*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran UPT Balai Latihan Kerja Jember dalam pemberdayaan sumber daya manusia serta kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi program pelatihan kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan melibatkan pengelola lembaga, instruktur, serta peserta dan alumni pelatihan sebagai informan utama. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Jember berperan signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja sehingga mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja. Selain itu, program ini juga berkontribusi dalam memperluas peluang kerja serta mendorong kemandirian ekonomi masyarakat. Program pelatihan tersebut juga sejalan dengan prinsip pembangunan ekonomi syariah yang menekankan pemberdayaan manusia sebagai subjek pembangunan dan mendukung tercapainya tujuan maqasid syariah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Balai Latihan Kerja; Ekonomi Syariah; Pelatihan Kerja; Pembangunan Ekonomi; Pemberdayaan SDM

### 1. LATAR BELAKANG

Pembangunan ekonomi pada masa kini tidak lagi dipahami semata-mata sebagai upaya meningkatkan pertumbuhan produksi atau pendapatan nasional, tetapi juga sebagai proses peningkatan kualitas manusia. Negara dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi belum tentu memiliki kesejahteraan masyarakat yang baik apabila tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Bangun et al., 2024). Oleh karena itu, paradigma

pembangunan modern menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan, di mana peningkatan keterampilan, kemampuan kerja, serta akses terhadap kesempatan ekonomi menjadi faktor utama dalam menciptakan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan. Salah satu persoalan yang masih dihadapi oleh banyak daerah adalah ketidaksiapan tenaga kerja dalam memasuki dunia kerja. Kesenjangan antara kebutuhan industri dengan kompetensi tenaga kerja menyebabkan munculnya pengangguran terbuka maupun setengah menganggur (Raihan et al., 2025). Kondisi tersebut tidak hanya menurunkan produktivitas ekonomi, tetapi juga memengaruhi stabilitas sosial. Oleh karena itu, negara perlu menghadirkan kebijakan pemberdayaan melalui pelatihan berbasis kompetensi guna meningkatkan kemampuan kerja dan memperluas akses ekonomi masyarakat.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih terlihat dari data statistik yang menunjukkan tantangan dalam penyerapan tenaga kerja, di mana Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada tahun 2025 sebesar sekitar 4,85 persen atau lebih dari 7 juta orang. Kondisi ini mencerminkan masih terbatasnya akses masyarakat terhadap pekerjaan yang layak, yang berdampak pada rendahnya produktivitas serta berpotensi menimbulkan masalah sosial seperti ketimpangan ekonomi dan penurunan kesejahteraan. Tingginya pengangguran juga banyak dialami oleh kelompok usia muda, khususnya usia 15–24 tahun, dengan persentase yang jauh di atas rata-rata nasional, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Selain itu, rendahnya partisipasi tenaga kerja dalam pelatihan formal di mana sebagian besar belum pernah mengikuti pelatihan bersertifikat semakin memperkuat kesenjangan kompetensi yang ada. Oleh karena itu, penguatan pendidikan vokasional dan program pelatihan kerja berbasis kebutuhan pasar menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, daya saing tenaga kerja, serta mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (BPS, 2025).

Dalam perspektif ekonomi syariah, pembangunan tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan ekonomi, melainkan pada tercapainya kesejahteraan menyeluruh (*falah*). Islam memandang manusia sebagai subjek utama pembangunan, sehingga peningkatan kapasitas manusia menjadi bagian dari tujuan pembangunan itu sendiri. Prinsip ini sejalan dengan kerangka *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya dalam upaya menjaga keberlangsungan kehidupan (*hafz al-nafs*) dan menjaga harta atau kesejahteraan ekonomi (*hifz al-māl*) (MM et al., 2025). Oleh karena itu, pemberdayaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan dan akses kerja dapat dipahami sebagai bagian dari praktik pembangunan ekonomi syariah, karena berkontribusi pada kemandirian ekonomi dan pengurangan kemiskinan.

Dalam konteks pembangunan ekonomi syariah, pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu pendekatan strategis yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kesejahteraan. Ekonomi syariah tidak hanya menekankan pada distribusi kekayaan yang adil, tetapi juga pada peningkatan kapasitas individu agar mampu berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa pembangunan dalam perspektif Islam bersifat partisipatif, di mana masyarakat tidak hanya menjadi objek, tetapi juga subjek pembangunan. Pemberdayaan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan penguatan keterampilan menjadi bagian penting dalam menciptakan kemandirian ekonomi yang berkelanjutan. Sejalan dengan itu, (Mutmainnah & Yuwana, 2024) menjelaskan bahwa ekonomi syariah memiliki peran dalam memperkuat stabilitas ekonomi melalui pendekatan pemberdayaan masyarakat yang berbasis nilai keadilan, keseimbangan, dan keberlanjutan. Dengan demikian, penguatan kapasitas sumber daya manusia dapat dipandang sebagai bagian integral dari pembangunan ekonomi syariah yang berorientasi pada tercapainya kesejahteraan yang menyeluruh.

Namun demikian, kajian pembangunan ekonomi syariah selama ini lebih banyak berfokus pada instrumen keuangan sosial Islam seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf. Penelitian yang mengkaji kebijakan pemerintah, khususnya pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, sebagai bentuk implementasi pembangunan ekonomi syariah masih relatif terbatas. Padahal, kebijakan publik yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga memiliki relevansi dengan prinsip-prinsip pembangunan dalam ekonomi Islam (Nurussa'adah & Yamani, 2025). Dengan demikian, diperlukan kajian yang melihat praktik pembangunan ekonomi syariah tidak hanya pada lembaga keuangan Islam, tetapi juga pada program pemberdayaan masyarakat yang diselenggarakan pemerintah.

Kehadiran lembaga pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen kebijakan publik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Suryono et al., 2022). Melalui program pelatihan keterampilan, masyarakat tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga kesiapan memasuki dunia kerja dan kemandirian ekonomi. Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan lembaga yang diselenggarakan pemerintah untuk menyiapkan tenaga kerja terampil sesuai kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan kerja dirancang untuk meningkatkan kompetensi peserta sehingga mampu bersaing di dunia kerja dan berkontribusi terhadap perekonomian masyarakat. Dengan demikian, lembaga pelatihan kerja tidak hanya menjalankan fungsi pendidikan vokasional, tetapi juga berperan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat.

UPT Balai Latihan Kerja Jember merupakan unit pelaksana teknis di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berfokus pada penyelenggaraan pelatihan kerja bagi masyarakat. Lembaga ini berperan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar, sehingga peserta memiliki kesiapan kerja, peluang peningkatan pendapatan, serta kemampuan memasuki dunia industri. Selain itu, UPT Balai Latihan Kerja Jember juga menghadirkan inovasi pelayanan publik, seperti sistem pendaftaran pelatihan berbasis digital yang memudahkan akses masyarakat terhadap program yang tersedia.

Berdasarkan hal tersebut, penting untuk mengkaji peran lembaga pelatihan kerja sebagai bagian dari praktik pembangunan ekonomi syariah. Penelitian ini tidak hanya memandang pelatihan kerja sebagai upaya peningkatan keterampilan, tetapi juga sebagai bentuk pemberdayaan ekonomi masyarakat yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, dengan tujuan menganalisis kontribusi UPT Balai Latihan Kerja Jember dalam pengembangan sumber daya manusia serta kesesuaiannya dengan prinsip ekonomi syariah.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pembangunan Ekonomi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Pembangunan ekonomi pada dasarnya merupakan proses peningkatan kesejahteraan masyarakat yang tidak hanya ditunjukkan oleh pertumbuhan pendapatan, tetapi juga oleh peningkatan kualitas hidup manusia. Dalam pendekatan pembangunan modern, manusia dipandang sebagai subjek sekaligus tujuan pembangunan (Safri, 2016). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan pembangunan. Konsep human capital menjelaskan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja individu merupakan modal produktif yang mampu meningkatkan produktivitas dan pendapatan ekonomi.

Dalam konteks pembangunan ekonomi modern, prinsip keberlanjutan menjadi aspek penting dalam menilai keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia. Konsep sustainability report mencerminkan tanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi memberikan dampak jangka panjang, baik secara ekonomi maupun sosial. Dalam hal ini, program pelatihan kerja dapat dipandang sebagai bagian dari pembangunan berkelanjutan karena mampu meningkatkan kapasitas individu serta mendorong kemandirian ekonomi masyarakat. Keberhasilan pembangunan tidak hanya diukur dari peningkatan pendapatan, tetapi juga dari keberlanjutan manfaat yang dihasilkan. Sejalan dengan itu, penelitian (Pratiwi

et al., 2022) menunjukkan bahwa penerapan prinsip keberlanjutan berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan kepercayaan dan nilai tambah dalam jangka panjang.

Salah satu strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pelatihan kerja bertujuan membekali individu dengan kompetensi praktis sesuai kebutuhan dunia kerja sehingga mampu meningkatkan kesempatan memperoleh pekerjaan maupun menciptakan usaha mandiri. Dalam konteks kebijakan publik, pelatihan kerja juga menjadi instrumen pemerintah untuk menekan pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja (Rohmah et al., 2025). Lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah berfungsi sebagai sarana pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan, akses kerja, dan kemandirian ekonomi.

Pemberdayaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga peningkatan kapasitas individu dalam mengelola kehidupannya secara mandiri. Dengan demikian, program pelatihan kerja memiliki dimensi ekonomi sekaligus sosial, karena berdampak pada peningkatan pendapatan, pengurangan kemiskinan, serta peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi.

### **Pembangunan Ekonomi Syariah dan Maqashid Syariah**

Dalam perspektif ekonomi syariah, pembangunan tidak semata-mata diarahkan pada pertumbuhan ekonomi (*economic growth*), melainkan pada tercapainya kesejahteraan yang menyeluruh (*falah*). Islam menempatkan manusia sebagai pusat pembangunan karena manusia dipandang sebagai khalifah di bumi yang bertugas mengelola sumber daya secara adil dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas manusia menjadi bagian integral dari tujuan pembangunan (Pratama et al., 2024).

Konsep pembangunan dalam ekonomi Islam dapat dipahami melalui kerangka *Maqasid Syariah*. Tujuan syariah tidak hanya menjaga aspek keagamaan, tetapi juga menjamin keberlangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia. Upaya menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak, sedangkan menjaga harta (*hifz al-māl*) berkaitan dengan kemampuan memperoleh dan mengelola sumber penghidupan secara halal dan produktif (Purba et al., 2025). Dengan demikian, pemberdayaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan dan akses pekerjaan dapat dipandang sebagai bagian dari implementasi pembangunan ekonomi syariah.

Integrasi keuangan sosial Islam seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf merupakan bagian penting dalam pembangunan ekonomi syariah yang berorientasi pada *Maqasid Syariah*. Instrumen ini tidak hanya berfungsi sebagai distribusi kekayaan, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan masyarakat untuk mencapai kemandirian ekonomi. Hal tersebut sejalan dengan

tujuan *hifz al-nafs* dan *hifz al-māl* dalam menjamin kesejahteraan dan keberlanjutan hidup manusia. Dalam konteks ini, program pelatihan kerja dapat dipahami sebagai bentuk implementasi pembangunan ekonomi syariah yang mendorong peningkatan kapasitas dan produktivitas masyarakat. Sejalan dengan itu, penelitian (Fauzan et al., 2025) menunjukkan bahwa integrasi keuangan sosial Islam berkontribusi dalam menciptakan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi syariah tidak terbatas pada lembaga keuangan Islam atau aktivitas filantropi seperti zakat dan wakaf, tetapi juga mencakup kebijakan sosial ekonomi yang meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat. Program pelatihan kerja yang meningkatkan kemampuan produktif masyarakat memiliki relevansi dengan tujuan syariah karena mendorong kemandirian ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan martabat manusia.

### **Pelayanan Publik dan Peran Pemerintah dalam Pemberdayaan Ekonomi**

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui kebijakan publik. Salah satu bentuk implementasinya adalah penyediaan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kerja. Pelayanan publik yang baik ditandai oleh kemudahan akses, transparansi, dan efektivitas pelayanan. Dalam konteks pembangunan ekonomi, pelayanan publik berfungsi sebagai fasilitator yang membuka kesempatan masyarakat memperoleh kemampuan kerja dan akses ekonomi (Maharani & Bahar, 2025).

Lembaga pelatihan kerja pemerintah merupakan bagian dari kebijakan pembangunan sosial ekonomi. Program pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan industri sehingga lulusan pelatihan memiliki peluang kerja yang lebih besar (Wahyusari et al., 2025). UPT Balai Latihan Kerja Jember sebagai unit pelaksana teknis pemerintah menyelenggarakan pelatihan keterampilan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan kesiapan memasuki dunia kerja. Peran tersebut menunjukkan bahwa pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pemberdayaan ekonomi masyarakat. Selain itu, inovasi pelayanan berbasis teknologi dalam proses pendaftaran pelatihan merupakan bagian dari upaya meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap layanan publik. Digitalisasi pelayanan memungkinkan masyarakat memperoleh informasi dan mendaftar pelatihan secara lebih mudah sehingga memperluas partisipasi masyarakat dalam program pemberdayaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa program pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan peluang kerja masyarakat (Triadi, 2025).

Penelitian mengenai sistem pendaftaran pelatihan berbasis web menunjukkan bahwa digitalisasi layanan mampu meningkatkan efisiensi administrasi serta mempermudah akses peserta terhadap program pelatihan (Wahyuni et al., 2024). Penelitian lain mengenai manajemen pelayanan publik juga menemukan bahwa penyederhanaan prosedur dan pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat (Suryono et al., 2022).

Di sisi lain, penelitian ekonomi syariah banyak mengkaji pembangunan melalui instrumen keuangan sosial seperti zakat, wakaf, dan lembaga keuangan mikro syariah (Wulandari et al., 2025). Kajian yang menghubungkan kebijakan pemerintah, khususnya program pelatihan kerja sebagai praktik pembangunan ekonomi syariah, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian dengan menganalisis peran lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dalam perspektif pembangunan ekonomi syariah.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memahami secara mendalam praktik pemberdayaan sumber daya manusia melalui program pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Jember. Penelitian dilaksanakan di UPT Balai Latihan Kerja Jember yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada periode Februari hingga Juni 2025, bertepatan dengan kegiatan magang peneliti sehingga memungkinkan dilakukannya observasi langsung terhadap pelaksanaan program pelatihan dan kegiatan pemberdayaan. Subjek penelitian meliputi pengelola lembaga, instruktur, serta peserta atau alumni pelatihan yang dipilih menggunakan teknik purposive berdasarkan relevansi pengalaman dan pengetahuan mereka terhadap program yang diteliti.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen lembaga, laporan kegiatan, serta literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh informasi yang komprehensif. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan mengaitkan temuan pada konsep pemberdayaan sumber daya manusia serta prinsip pembangunan ekonomi syariah. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Konsep Pembangunan Ekonomi Syariah Berbasis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Menurut Teori Ekonomi Islam**

Pembangunan ekonomi syariah dapat dipahami sebagai sebuah proses perubahan struktural yang diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja dan output perekonomian, tetapi juga untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh dan berimbang sesuai dengan ajaran Islam. Orientasi utama dari ekonomi syariah tidak berhenti pada pencapaian pertumbuhan material semata, melainkan menitikberatkan pada terwujudnya kemaslahatan yang luas bagi kehidupan manusia, baik dalam dimensi sosial, moral, maupun spiritual. Dengan demikian, keberhasilan pembangunan tidak semata-mata diukur melalui indikator ekonomi konvensional, seperti pendapatan atau produktivitas, tetapi juga melalui kualitas kehidupan dan keadilan sosial yang dirasakan oleh masyarakat.

Kerangka normatif pembangunan ekonomi syariah berlandaskan pada maqashid al-syariah, yaitu tujuan-tujuan utama syariat Islam yang mengarahkan seluruh aktivitas ekonomi agar membawa manfaat dan menghindarkan mudarat. *Maqashid al-syariah* menekankan perlindungan terhadap lima aspek fundamental kehidupan, yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kelima aspek tersebut menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan praktik ekonomi yang tidak hanya efisien, tetapi juga adil, manusiawi, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Dalam konteks ini, pembangunan ekonomi syariah diposisikan sebagai upaya untuk menjaga keberlanjutan kesejahteraan manusia sebagai makhluk sosial dan spiritual yang utuh. Manusia tidak dipandang sekadar sebagai pelaku ekonomi, tetapi sebagai subjek pembangunan yang memiliki nilai, etika, dan tanggung jawab sosial. Berbagai kajian mutakhir menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip ekonomi syariah secara konsisten mampu mendorong terciptanya inklusivitas, mengurangi kesenjangan, serta memperkuat keadilan sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini menegaskan bahwa pembangunan ekonomi syariah memiliki potensi besar sebagai model pembangunan yang berorientasi pada kesejahteraan bersama dan keberlanjutan (Algifari et al., 2024).

Dalam perspektif ekonomi syariah, sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling strategis dalam proses pembangunan ekonomi. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas perilaku, kemampuan, moralitas, serta etika individu yang terlibat di dalamnya. Manusia tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi atau pembentuk modal, melainkan sebagai agen perubahan yang menginternalisasikan dan mengimplementasikan nilai-nilai syariah dalam setiap aktivitas ekonomi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas

SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan program pemberdayaan menjadi sangat penting agar individu mampu berperan secara optimal dalam mendukung pembangunan ekonomi berbasis syariah.

Berbagai kajian dalam jurnal ekonomi Islam menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM syariah mencakup dua aspek utama. Pertama, dimensi teknis yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan, inovasi, dan profesionalisme kerja. Kedua, dimensi nilai yang menekankan pembentukan etos kerja Islami, moralitas, serta orientasi pada *Maqashid Syariah* dalam pengambilan keputusan ekonomi. Literatur juga menegaskan bahwa pengembangan SDM tersebut sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan dalam Islam, yakni menciptakan kehidupan ekonomi yang produktif sekaligus berlandaskan nilai spiritual dan keadilan (Ichsan et al., 2023).

Pemberdayaan dalam kerangka ekonomi syariah dapat dimaknai sebagai upaya memberikan kapasitas dan kesempatan kepada individu maupun komunitas untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki dengan berlandaskan nilai-nilai Islam. Potensi tersebut tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga aspek moral dan spiritual, sehingga mereka mampu berperan aktif dalam aktivitas ekonomi yang halal, produktif, dan membawa kemaslahatan.

### **Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Nilai Syariah**

Dalam ekonomi syariah, pemberdayaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang bersifat komprehensif. Pendidikan tidak hanya diarahkan pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, adab, serta etos kerja Islami. Lembaga pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu mengintegrasikan konsep maqashid syariah dengan penguatan kemampuan teknis. Hasil penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif mengombinasikan penguasaan keterampilan praktis dengan penanaman nilai spiritual seperti etqan, ihsan, dan orientasi pada *al-falah*, sehingga SDM bekerja secara profesional sekaligus berorientasi pada tujuan syariah (Fikri et al., 2023).

### **Manajemen SDM dalam Perspektif Syariah**

Pengelolaan SDM dalam ekonomi syariah menekankan prinsip keadilan dan kemaslahatan. Organisasi dituntut untuk menerapkan perlakuan yang adil dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, hingga pemberian imbalan tanpa unsur riba maupun diskriminasi. Prinsip syariah juga menempatkan SDM sebagai aset strategis yang perlu diberdayakan, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta dilindungi hak-haknya sesuai dengan ajaran Islam.

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul dan telah diberdayakan secara optimal akan menjadi fondasi terbentuknya masyarakat yang produktif, kreatif, serta berakhlak mulia. Karakteristik tersebut sejalan dengan tujuan utama pembangunan ekonomi syariah yang tidak hanya mengejar kemajuan material, tetapi juga membangun tatanan sosial yang bermoral. Berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan pemberdayaan SDM yang berlandaskan nilai-nilai syariah mampu menghasilkan dampak yang lebih luas dibandingkan sekadar peningkatan produktivitas ekonomi. Dampak tersebut mencakup terwujudnya kesejahteraan sosial dan komunal yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Temuan ini menegaskan bahwa pembangunan ekonomi syariah tidak dapat dipisahkan dari upaya penguatan dan pemberdayaan manusia sebagai pelaku utama ekonomi. SDM yang diberdayakan berdasarkan prinsip syariah juga berorientasi pada pencapaian keadilan sosial dan realisasi tujuan *Maqasid Syariah* lainnya, seperti distribusi hasil ekonomi yang adil, perlindungan serta pemenuhan hak kelompok marginal, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas. Pendekatan ini menjadi ciri pembeda utama ekonomi syariah dibandingkan pembangunan konvensional yang cenderung menitikberatkan pada pertumbuhan angka dan perolehan keuntungan semata (Izaturrohmah et al., 2025).

Integrasi nilai-nilai syariah dalam proses pemberdayaan sumber daya manusia diarahkan agar individu tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang memadai, tetapi juga mampu menghadapi dan mengelola dinamika ekonomi dengan berpedoman pada prinsip-prinsip Islam. Nilai syariah yang ditanamkan meliputi etos kerja Islami seperti kejujuran, sikap amanah, serta rasa tanggung jawab dalam setiap aktivitas ekonomi. Selain itu, orientasi tujuan kerja tidak semata-mata diarahkan pada perolehan keuntungan material, melainkan pada pencapaian falah atau kesejahteraan yang hakiki dan berkelanjutan.

Pemberdayaan SDM berbasis syariah juga menekankan pentingnya keadilan sosial dan etika dalam distribusi hasil ekonomi, sehingga manfaat yang dihasilkan dapat dirasakan oleh berbagai lapisan masyarakat. Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa model pemberdayaan yang mengombinasikan pembinaan spiritual, melalui penguatan moral dan nilai Islam, dengan pelatihan keterampilan teknis terbukti lebih efektif dibandingkan pendekatan yang hanya menitikberatkan pada aspek teknis semata. Pendekatan integratif ini menghasilkan SDM yang tidak hanya produktif, tetapi juga selaras dengan tujuan maqashid syariah (Ichsan et al., 2023).

## **Implementasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Syariah di UPT Balai Latihan Kerja Jember**

Pemberdayaan sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam pembangunan ekonomi syariah. Manusia diposisikan bukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai khalifah yang bertanggung jawab mewujudkan kesejahteraan sesuai tujuan maqashid syariah melalui penguatan keterampilan, etika kerja Islami, dan kemandirian ekonomi berlandaskan prinsip syariah.

UPT Balai Latihan Kerja Jember memiliki peran penting dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Melalui pelatihan tersebut, lembaga ini membekali peserta dengan keterampilan teknis yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga lulusan tidak hanya memiliki kesiapan untuk memasuki sektor formal, tetapi juga memperoleh bekal awal untuk mengembangkan usaha mandiri. Berbagai kajian mengenai pelatihan kerja di UPT Balai Latihan Kerja Jember menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan memberikan dampak positif terhadap kualitas tenaga kerja, terutama dalam meningkatkan daya saing dan kesiapan kerja.

Pelatihan kerja sebagai sarana pemberdayaan SDM tersebut sejalan dengan arah pembangunan ekonomi syariah yang menempatkan manusia sebagai subjek utama pembangunan. Dari sudut pandang ekonomi syariah, pelatihan teknis yang diberikan turut mendukung perlindungan harta (*hifz al-mal*) dengan meningkatkan kemampuan individu untuk memperoleh pendapatan yang halal, produktif, dan berkelanjutan. Selain itu, penguatan kompetensi ini mendorong kemandirian ekonomi serta mengurangi ketergantungan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara lebih luas dan berkeadilan (Hadi et al., 2021).

Berdasarkan data pelaksanaan uji kompetensi pada Balai Latihan Kerja tahun 2025, tercatat sebanyak 53 paket pelatihan dengan total 848 peserta yang mengikuti uji kompetensi. Dari jumlah tersebut, sebanyak 778 peserta dinyatakan kompeten (K) dan 70 peserta belum kompeten (BK). Hal ini menunjukkan tingkat kelulusan yang tinggi, yakni sebesar 91,7%, yang mencerminkan efektivitas proses pelatihan dan kesiapan peserta dalam menghadapi uji kompetensi. Rata-rata jumlah peserta per paket yang relatif konsisten, yaitu sekitar 16 peserta, mengindikasikan bahwa pengelolaan kelas pelatihan telah berjalan optimal dan sesuai dengan kapasitas pembelajaran yang ideal.

Dalam hasil uji kompetensi menunjukkan adanya variasi jumlah peserta dan tingkat ketidaklulusan pada beberapa bulan tertentu. Bulan dengan jumlah paket dan peserta yang

lebih tinggi, seperti Desember dan Juli, cenderung memiliki jumlah peserta belum kompeten yang lebih besar secara absolut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan volume pelatihan berpotensi memengaruhi efektivitas pendampingan dan evaluasi peserta.

Tahun	Bulan	Jumlah Paket	Jumlah Peserta	Jumlah K	Jumlah BK
2025	Desember	13	208	185	23
2025	Juli	12	192	175	17
2025	September	9	144	131	13
2025	April	6	96	89	7
2025	Juni	4	64	60	4
2025	Mei	3	48	48	0
2025	November	3	48	45	3
2025	Agustus	2	32	29	3
2025	Maret	1	16	16	0
<b>Total Keseluruhan</b>		53	848	778	70

Table 1. Uji Kompetensi Tahun 2025  
Sumber. Situs Web UPT Balai Latihan Kerja Jember

Konsep pemberdayaan sumber daya manusia dalam ekonomi Islam menekankan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penginternalisasian nilai moral dan spiritual dalam setiap proses pelatihan. Kajian mengenai manajemen SDM berbasis syariah menegaskan bahwa pengembangan SDM idealnya mengombinasikan kompetensi profesional dengan nilai etika seperti amanah, kejujuran, dan keadilan agar terbentuk tenaga kerja yang kompeten sekaligus berintegritas. Pendekatan pembangunan berbasis nilai Islam juga berupaya menyeimbangkan antara produktivitas ekonomi dan moralitas dalam pengembangan manusia, khususnya dalam konteks pelatihan kerja syariah.

Implementasi pemberdayaan SDM di UPT Balai Latihan Kerja Jember dilakukan melalui beragam program pelatihan keterampilan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, peningkatan kompetensi ini merupakan bentuk ikhtiar manusia sebagai khalifah untuk memperoleh penghasilan halal dan meningkatkan kemandirian ekonomi. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi tersebut mencerminkan prinsip keadilan ekonomi karena membuka akses yang relatif setara bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi produktif. Pembentukan disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja selama pelatihan turut mendukung tujuan pembangunan ekonomi syariah, yaitu melahirkan SDM yang terampil sekaligus berakhlak mulia (Inayah et al., 2024).

Pelaksanaan pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja Jember idealnya mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara lebih eksplisit dalam kurikulum dan metode pembelajaran. Penguatan nilai syariah dalam pelatihan kerja akan membentuk SDM yang tidak hanya terampil, tetapi juga memahami serta menerapkan prinsip Islam dalam aktivitas ekonomi, seperti etika kerja yang jujur, pengambilan keputusan yang adil, dan orientasi pada kesejahteraan sosial. Berbagai kajian tentang integrasi nilai Islam dalam manajemen SDM menunjukkan bahwa pendekatan ini mampu meningkatkan motivasi intrinsik, komitmen kerja, serta memperkuat etika profesional tenaga kerja.

Penelitian mengenai Islamic human resource management juga menegaskan bahwa penerapan nilai syariah dalam pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja dan keharmonisan budaya kerja. Selain itu, UPT Balai Latihan Kerja Jember berperan penting dalam mendorong kemandirian ekonomi melalui pelatihan kewirausahaan yang membuka peluang usaha mandiri. Dalam perspektif ekonomi syariah, kewirausahaan yang dijalankan secara halal dan adil menjadi sarana ibadah sekaligus instrumen penguatan ekonomi masyarakat (Fajriyati et al., 2025).

Pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia di UPT Balai Latihan Kerja Jember menimbulkan dampak nyata baik bagi individu maupun masyarakat. Pada level individu, program pelatihan kerja mampu meningkatkan penguasaan keterampilan, rasa percaya diri, serta peluang memperoleh pendapatan yang halal. Sementara itu, pada tataran sosial, peningkatan kualitas SDM berkontribusi pada penurunan angka pengangguran dan mendorong pertumbuhan produktivitas ekonomi daerah.

Kajian pembangunan ekonomi Islam menegaskan bahwa penguatan kualitas manusia merupakan syarat utama tercapainya *falah*, yaitu kesejahteraan yang mencakup dimensi material dan spiritual. Oleh sebab itu, pemberdayaan SDM melalui UPT Balai Latihan Kerja Jember dapat diposisikan sebagai bagian integral dari strategi pembangunan ekonomi syariah di tingkat lokal. Program pelatihan tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja, tetapi juga membuka peluang wirausaha mandiri, sehingga mendukung terciptanya kesejahteraan masyarakat secara lebih luas dan berkelanjutan (BPS & Bappenas, 2021).

### **Peran Lulusan Pelatihan UPT BLK Jember dalam Mendorong Pertumbuhan Sektor Usaha Produktif Yang Sesuai Dengan Prinsip Ekonomi Syariah di Tingkat Lokal**

Lulusan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja Jember umumnya dibekali dengan kompetensi teknis yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan dunia usaha maupun kegiatan kewirausahaan. Pelatihan kerja yang dirancang berbasis kompetensi vokasional dipandang efektif dalam menghasilkan tenaga kerja yang tidak

hanya siap memasuki pasar kerja, tetapi juga memiliki kemampuan untuk merintis dan mengelola usaha secara mandiri. Pendekatan ini selaras dengan konsep pendidikan vokasional yang menempatkan lulusan sebagai tenaga terampil yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan industri, sekaligus memiliki potensi untuk menciptakan lapangan kerja baru bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

Hal tersebut menegaskan bahwa pelatihan kerja tidak hanya memberikan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap kerja, kepercayaan diri, dan pola pikir produktif yang dibutuhkan dalam dunia usaha. Dengan bekal tersebut, peserta pelatihan lebih siap untuk memasuki sektor ekonomi produktif, baik sebagai pekerja maupun sebagai pelaku usaha mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendorong terciptanya kemandirian ekonomi secara berkelanjutan (Selviyanti et al., 2023).

Salah satu peran penting lulusan pelatihan kerja adalah tampil sebagai agen kewirausahaan yang mampu mendorong dinamika ekonomi masyarakat. Program pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan keterampilan teknis serta pembentukan sikap mandiri dan proaktif mendorong lulusan untuk tidak hanya bergantung pada pekerjaan formal, tetapi juga berani merintis usaha sendiri. Berbagai penelitian mengenai pendidikan kewirausahaan menunjukkan bahwa proses pembelajaran dan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta minat berwirausaha peserta. Dampak lanjutannya adalah munculnya usaha-usaha baru yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal dan penciptaan lapangan kerja.

Dalam kerangka ekonomi syariah, aktivitas kewirausahaan tersebut tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan, tetapi juga harus mematuhi prinsip halal, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Lulusan yang memiliki pemahaman nilai Islam dalam berusaha akan memperhatikan kepatuhan syariah dalam proses produksi, pemasaran, maupun distribusi, sehingga kegiatan ekonominya tidak hanya efisien tetapi juga membawa keberkahan. Lulusan pelatihan dari UPT Balai Latihan Kerja Jember yang berhasil mengembangkan usaha produktif terbukti menimbulkan efek pengganda bagi perekonomian daerah. Usaha yang dirintis tidak hanya meningkatkan pendapatan pribadi, tetapi juga membuka kesempatan kerja baru, memperkuat jejaring ekonomi lokal, dan mendorong perputaran ekonomi masyarakat. Dalam perspektif ekonomi syariah, kewirausahaan produktif tersebut sejalan dengan tujuan maqashid al-syariah, terutama dalam mewujudkan falah, mengurangi pengangguran, dan memperluas distribusi manfaat ekonomi. Penelitian ekonomi Islam juga menegaskan bahwa pemberdayaan

pelaku usaha kecil dan menengah merupakan kunci terciptanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif, adil, dan berkelanjutan (Andini et al., 2023).

Meskipun pendidikan vokasional pada umumnya lebih menitikberatkan pada penguasaan keterampilan teknis, keberhasilan lulusan dalam mengembangkan usaha produktif akan menjadi lebih optimal apabila disertai dengan penginternalisasian nilai-nilai ekonomi syariah. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, serta konsistensi dan keberlanjutan dalam berusaha (*istiqamah*) merupakan faktor pembeda utama antara praktik usaha berbasis syariah dan usaha konvensional. Sejumlah kajian di bidang pendidikan menegaskan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam, misalnya melalui pengajaran etika bisnis Islami dalam kurikulum, mampu membentuk sikap dan perilaku usaha yang lebih bertanggung jawab. Lulusan dengan pemahaman tersebut cenderung menghindari praktik riba, menghormati hak-hak konsumen, serta menempatkan kesejahteraan masyarakat sebagai bagian dari tujuan usaha. Oleh karena itu, dampak lulusan pelatihan kerja terhadap pengembangan sektor usaha produktif akan semakin besar apabila kompetensi teknis yang dimiliki diperkuat dengan pemahaman dan penerapan nilai-nilai syariah secara konsisten (Sinaga et al., 2026).

### **Pemberdayaan Tenaga Kerja dalam Perspektif Maqasid Al Syariah (Hifz Al-Nafs dan Hifz Al-Mal)**

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau Pemberdayaan Tenaga Kerja adalah bagian penting dalam manajemen yang menekankan pada penguatan potensi manusia agar mampu mengoptimalkan dan menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi. Tanpa kemampuan dan kontribusi yang optimal dari manusia, proses manajemen berisiko berjalan tidak efisien sehingga tujuan organisasi sulit tercapai secara efektif.

Selain itu Pemberdayaan Tenaga Kerja adalah proses meningkatkan kemampuan, kompetensi, produktivitas, serta kesejahteraan pekerja melalui pendidikan, pelatihan, perlindungan, dan penciptaan kesempatan kerja sehingga mereka mampu berperan secara optimal dalam kegiatan ekonomi dan pembangunan. Pemberdayaan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada pemenuhan hak-hak pekerja agar tercipta tenaga kerja yang mandiri, berdaya saing, dan sejahtera.

Pemberdayaan SDM bertujuan menciptakan individu yang memiliki kompetensi yang memadai, didukung oleh kewenangan yang jelas dan kepercayaan dari organisasi, serta mampu menjalankan tanggung jawab secara akuntabel untuk mewujudkan pelaksanaan misi organisasi secara optimal.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses menjadikan individu memiliki kemampuan, kekuatan, atau daya untuk berkembang. Pemberdayaan juga dapat

dimaknai sebagai upaya memungkinkan seseorang, memberi peluang, atau memberikan izin agar individu dapat bertindak dan berinisiatif, baik atas dorongan diri sendiri maupun rangsangan dari pihak lain (Mulyadi, 2007).

Pemberdayaan karyawan merupakan proses pelimpahan kewenang kepada karyawan agar mereka dapat merencanakan, mengendalikan, serta mengambil keputusan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus selalu memperoleh persetujuan langsung dari atasan (Hansen & Mowen, 2007). (Setiawan, 2018).

Konsep yang sangat penting dan mendasar dalam Islam adalah Maqasid Syariah, yang menegaskan bahwa kehadiran Islam bertujuan untuk mewujudkan serta menjaga kemaslahatan manusia. Konsep ini telah diakui oleh para ulama dan menjadi landasan utama dalam praktik keberislaman. Esensi dari Maqasid Syariah adalah menghadirkan kebaikan sekaligus mencegah keburukan, yaitu dengan menarik manfaat dan menolak mudarat (*dar'u al-mafasid wa jalb al-masalih*).

Istilah yang paling mewakili inti konsep ini adalah maslahat, karena antara Islam dan maslahat memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Tujuan (*Maqasid Syariah*) menjadi pedoman dalam setiap tindakan seorang mukallaf, dan hukum dapat berubah mengikuti perubahan tujuan tersebut. Dengan demikian, tujuan merupakan unsur terdalam yang menjadi dasar setiap perbuatan manusia, dan secara prinsip tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tujuan dan niat. (Gunawan, 2023).

### **Hifz Al-Nafs (Menjaga Jiwa)**

Dalam pengelolaan SDM, hifz al-nafs tidak hanya dimaknai sebagai perlindungan terhadap keselamatan fisik pekerja, tetapi juga mencakup aspek kesejahteraan mental, emosional, dan finansial yang penting bagi keberlangsungan hidup yang layak dan bermartabat. Prinsip ini menjadi dasar etika Islam untuk menjamin setiap individu dapat hidup, berkembang, serta berpartisipasi tanpa adanya ancaman maupun bentuk eksploitasi. (Aprilia, Jumarni, & Fitriani, 2025)

### **Hifz Al-Mal (Menjaga Harta)**

Pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan hak mendasar bagi tenaga pendidik sekaligus wujud apresiasi atas dedikasi dan kerja keras mereka. Implementasi prinsip ini meliputi:

- a) Penerapan sistem pengupahan yang terbuka, proporsional, dan kompetitif sesuai dengan tanggung jawab serta kualifikasi yang dimiliki.
- b) Penyediaan tunjangan profesi, insentif berbasis kinerja, serta perlindungan jaminan sosial seperti BPJS atau program pensiun.

- c) Kesempatan untuk meningkatkan penghasilan melalui aktivitas akademik tambahan, misalnya pelatihan, pendampingan, maupun publikasi ilmiah. (Ancu & Abdullah, 2025)

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa UPT Balai Latihan Kerja Jember memiliki peran strategis dalam pemberdayaan sumber daya manusia melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Program pelatihan tersebut terbukti mampu meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kesiapan kerja peserta, sehingga memperluas peluang kerja dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat.

Selain itu, lulusan pelatihan tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai pelaku usaha yang mampu mendorong pertumbuhan sektor ekonomi produktif di tingkat lokal. Dengan demikian, pemberdayaan sumber daya manusia melalui UPT Balai Latihan Kerja dapat dipandang sebagai bagian dari implementasi pembangunan ekonomi syariah yang berorientasi pada kesejahteraan (falāh), keadilan sosial, dan kemandirian ekonomi masyarakat.

### Saran

#### a) **Bagi UPT Balai Latihan Kerja Jember**

Perlu meningkatkan integrasi nilai-nilai ekonomi syariah secara lebih eksplisit dalam kurikulum pelatihan, tidak hanya pada aspek teknis tetapi juga pada pembentukan etika kerja Islami seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab.

#### b) **Bagi Pemerintah**

Diharapkan dapat memperluas jangkauan program pelatihan kerja serta meningkatkan kualitas fasilitas dan instruktur agar program pelatihan lebih optimal dalam menjawab kebutuhan pasar kerja.

#### c) **Bagi Masyarakat/Peserta Pelatihan**

Peserta diharapkan mampu memanfaatkan keterampilan yang diperoleh tidak hanya untuk bekerja, tetapi juga untuk mengembangkan usaha mandiri yang sesuai dengan prinsip ekonomi syariah.

#### d) **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur secara lebih rinci dampak pelatihan kerja terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

## DAFTAR REFERENSI

- Algifari, M. A., & Andrini, R. (2024). Maqasid syariah dalam pengembangan ekonomi Islam (analisis komprehensif dan implementasi). *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(3), 95–100. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14522804>
- Ancu, R., & Abdullah, M. W. (2025). Pengelolaan SDI berbasis maqasid syariah dalam meningkatkan etos kerja. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah*.
- Andini, Y. P., & Wijaya, Y. A. (2023). Sumber daya manusia dalam pengembangan industri halal. *EKSYA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Syariah*, 1(1), 60–70. <https://jurnal.iaih.ac.id/index.php/EKSYA/article/view/689/258>
- Aprilia, D. N., Jumarni, & Fitriani. (2025). Peran motivasi intrinsik untuk meningkatkan produktivitas karyawan Cafe Okita di Kota Watampone dalam perspektif maqasid syariah. *Sarjana: Jurnal Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah*.
- Badan Pusat Statistik, & Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2021). *Analisis pembangunan ketenagakerjaan daerah*.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who gives a hoot? Intercept surveys of litterers and disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>
- Fajriyati, D. N., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Integrasi nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia konteks ekonomi Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(3), 1261–1273. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1973>
- Fauzan, F., Farooqi, I. A., Pratiwi, A., & Mauliyah, N. I. (2025). Integration of Islamic social finance for sustainable economic development in rural areas of Situbondo Regency, East Java, Indonesia. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 7(1), 98–109. <https://doi.org/10.35719/ahvk1x86>
- Fikri, M. D., Kusuma, A. R., Muslih, M. K., & Hidayatullah, R. A. (2023). Syariah dan relasinya Islamic human resource development (I-HRD) di universitas dengan asas worldview ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2). <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9647>
- Gunawan, W. (2023). *Perlindungan tenaga kerja dalam Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja ditinjau dari perspektif maqasid syariah*.
- Hadi, M. K., Andrini, R., & Sriyani. (2021). Peran pelatihan kerja dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia pada UPT-LK wilayah I Provinsi Riau menurut perspektif ekonomi syariah. *Islamic Business and Finance (IBF)*, 2(2), 123–163. <http://dx.doi.org/10.24014/ibf.v2i2.16270>
- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh pendekatan keras dan lunak pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja dan potensi mogok kerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen*,

*Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57–66.  
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>

- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Hartin, V. F. (2023). Development of Islamic human resource management in the digital era for MSMEs and cooperatives in Indonesia. *Iqtishoduna: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 397–415.  
<https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i2.2336>
- Inayah, F., Rosyadi, L. F., & Kholid, N. (2024). The moral economy of development: Unpacking Islamic perspectives. *Ta'umul: Journal of Islamic Economics*, 2(3), 114–127. <https://doi.org/10.58223/taamul.v3i2.396>
- Izaturrohmah, I., Shofia, L., Riayatus, N. P., & Hidayati, A. N. (2025). Pembangunan ekonomi perspektif maqashid syariah. *JTEM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(7).  
<https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.5679>
- Mutmainnah, M., & Yuwana, S. I. P. (2024). Strategi ekonomi syariah dalam meningkatkan stabilitas ekonomi Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (JEBI)*, 4(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.56013/jebi.v4i1.2694>
- Pratiwi, A., Laila, K. Z., & Anondo, D. (2022). Pengaruh pengungkapan sustainability report terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis*, 2(1), 60–71. <https://doi.org/10.25047/asersi.v2i1.3313>
- Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2015). Strategi pemasaran perguruan tinggi swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta berbasis rangsangan pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1–23.  
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 978–988. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardika*.
- Sinaga, N. A., Maysaroh, D., Walinda, Y., & Tambunan, K. (2026). Peran pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk pembangunan ekonomi. *Journal of Golden Generation Multidisciplinary*, 2(1), 172–183.  
<https://doi.org/10.65244/jggm.v2i1.334>